GUÍA SOBRE TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD - FAQS

DISCATEL (AEERC).

II EDICIÓN, ABRIL DE 2021

ÁREA JURÍDICO - LABORAL

ÍNDICE

3. JURÍDICO - LABORAL

CONSIDERACIONES GENERALES 69

3.1. LEGISLACIÓN 70

3.1.1 ¿Qué legislación existe en España sobre el TELETRABAJO? 70

3.2 CONTRATO DE TRABAJO 74

3.2.1 ¿Qué tipos de contratos se pueden utilizar? 74

3.2.2 ¿Qué duración pueden tener los contratos de teletrabajo? ¿Y qué periodo de prueba? 76

3.2.3 ¿Los procedimientos de despido son distintos para los teletrabajadores? 80

3.2.4 ¿Qué tipo de contrato se puede aplicar a teletrabajadores con discapacidad? 80

3.2.5 Si posteriormente a la firma de un contrato de obra y servicio se pretende que un trabajador preste servicios a través del teletrabajo, ¿supondrá que se desvirtúe el "objeto" originario del servicio? 84

3.2.6 ¿Existen ayudas a las empresas por contratar personal en la modalidad de teletrabajo? ¿Son compatibles con otro tipo de ayudas?.....85

3.2.7 ¿Quién debe aportar los elementos necesarios para el teletrabajo: la empresa o el teletrabajador?.....85

3.2.8 ¿Quién debe asumir los costes de utilización de las herramientas de trabajo y su mantenimiento?.....86

3.2.9 ¿Quién debe abonar los gastos de luz, teléfono, ADSL, tóner, material de oficina y otros?.....87

3.3 SINDICATOS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES.....88

3.3.1 ¿Cómo se articula la sindicación y representación sindical de los teletrabajadores?.....88

3.3.2 ¿Cómo se promueven las elecciones sindicales? 88

3.3.3 ¿Cómo se debe enfocar el cumplimiento del convenio colectivo en los casos de teletrabajo? 89

3.4 TEMAS ADMINISTRATIVOS 90

3.4.1 ¿Se debe dar de alta un centro de trabajo en cada provincia en la que se tenga un teletrabajador? ¿Se aplica la legislación de la sede de la empresa o la del domicilio del trabajador? 90

3.4.2 ¿En qué localidad se deberá ingresar la cotización de la Seguridad Social y como se deberá documentar? .91

3.4.3 ¿Debe realizarse el control de horas a trabajadores en la modalidad teletrabajo? 91

3.5 INSPECCIÓN DE TRABAJO 92

3.5.1. ¿Tiene la Inspección de trabajo la posibilidad de supervisar el centro de trabajo de los trabajadores a distancia?.....92

3.5.2. ¿Qué ámbito territorial tendrá el libro de visitas y dónde deberá encontrarse físicamente el libro.....92

3.6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 93

3.6.1 ¿Cómo se debe enfocar la prevención de los riesgos laborales en los puestos de teletrabajo?.....93

3.7 DISCAPACIDAD 94

3.7.1 ¿Cumple la Empresa sus obligaciones de empleo de la LGD mediante la contratación de personas con discapacidad por teletrabajo? 94

3.7.2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la contratación de personas con discapacidad? ¿Qué beneficios económicos supone para la empresa? 94

3.7.3. ¿Qué tipo de adaptación del puesto habrá que hacer en su domicilio? ¿Quién puede asesorar a la empresa? ¿Qué subvenciones existen para la adaptación?.....95

3.7.4. En el caso de personas con discapacidad que cobran pensiones (contributivas o no contributivas), ¿Se pueden compatibilizar con un salario y en que porcentajes?.....96

3.8 CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.....98

3.9 PROPIEDAD INTELECTUAL.....99

3.10 LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD, ¿ES APLICABLE TAMBIÉN A LOS TRABAJADORES A DISTANCIA? 100

3.10.1 ¿La legislación sobre igualdad es aplicable también a los trabajadores a distancia? 100

3.11 ACCESIBILIDAD 102

3.11.1 ¿Qué especificaciones sobre accesibilidad tiene que cumplir la empresa en caso de empleo de personas con discapacidad? 102

3.11.2 ¿En qué casos tiene la empresa obligación de facilitar el acceso de las personas con discapacidad a sus locales? ¿Y el transporte?..... 103

3.11.3 ¿Existen subvenciones concretas para la accesibilidad? ¿Quién las puede solicitar? 106

3.11.4¿Existe una fecha límite para que la accesibilidad de la empresa sea de obligado cumplimiento?.....107

CUESTIONES DE DERECHO TRANSITORIO CON MOTIVO DE LA COVID 19.....112

Área 3:

Jurídico - Laboral

CONSIDERACIONES GENERALES

Para **Fundación Integralia DKV**, participar en el área Jurídico-Laboral de esta guía, representó una ardua labor de investigación y consenso interdisciplinar dada reciente aparición del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Como bien indica el BOE, desde primeros de mayo del pasado año, en un contexto de mayor control de la pandemia, la implementación progresiva del Plan de Desescalada se ha traducido en una reactivación gradual de la economía. La crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio y no sólo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

El trabajo a distancia, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías. En la actualidad, lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El objetivo de la promulgación de este RD Ley, es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras.

Aún sin implementar muchas de sus disposiciones, por motivo de la emergencia sanitaria producida por la Covid19, hemos intentando volcar en estas páginas, todas las preguntas que nos hemos hecho y sus respuestas, más aquellas aportaciones que considerábamos necesarias.

Fundación Integralia DKV es una entidad sin ánimo de lucro inscrita en el Registro de Fundaciones de la Generalitat de Catalunya como fundación benéfica de ámbito asistencial y que tiene por objeto la inserción social y laboral de personas con discapacidad y para tal fin gestiona Contact Centers de servicios atendidos al 100% por personas de dicho colectivo.

Somos pioneros en la implantación de la modalidad de teletrabajo, desde nuestros comienzos hace más de 20 años. Casi 5000 personas con discapacidad se han beneficiado de nuestro proyecto. Actualmente contamos con una plantilla de más de 500 personas con discapacidad, repartidas en sus 8 centros a nivel nacional donde ofrecemos servicios de: Contact Center, Marketing Digital, Formación y Consultoría para el cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad.

Nuestros centros de trabajo funcionan como un punto de tránsito. Su objetivo es que la persona con discapacidad adquiera –mediante la formación y experiencia laboral- las competencias necesarias para continuar su desarrollo profesional en otras empresas, es decir, en entornos laborales normalizados.

Para conocer mejor nuestro proyecto, consulte nuestra web: *https://dkvintegralia.org/*

3.1 LEGISLACIÓN

3.1.1 ¿Qué legislación existe en España sobre el teletrabajo?

Hasta el 2012 el teletrabajo fue una forma emergente de trabajar, pero no existía ninguna regulación normativa general en el marco de la UE, con la excepción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002) que es un documento de recomendaciones para garantizar unos derechos mínimos, pero que no vinculaba jurídicamente a las partes.

Los Estados Miembros en general, y España en particular, no habían desarrollado legislación específica sobre teletrabajo, sino que habían dejado la iniciativa reguladora a la Negociación Colectiva. Con la última Reforma Laboral aprobada por el Gobierno en 2012 («BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012) comienza a regularse, el teletrabajo o trabajo a distancia -como actualmente se denomina en el Estatuto de los trabajadores-. Concretamente en su artículo 6 se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido las empresas tienen ya un marco legal.

Posteriormente, la normativa de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación profundiza en el tema («BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ocho. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

«*8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.* https://www.cuestioneslaborales.es/contrato-a-distancia-definicion-requisitos-y-derechos/

En el momento que nos encontramos actualizando Guía **(febrero 2021)** y a raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID19, el teletrabajo se ha convertido en la primera opción para el mantenimiento de la actividad empresarial y de los puestos de trabajo, y para darle cobertura se han aprobado una serie de medidas extraordinarias recogidas en los sucesivos Reales Decretos aprobados.

• **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo** establece expresamente en su art. 5 el carácter preferente del trabajo a distancia.

En concreto, se determina que la empresa establecerá sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia.

En este sentido, la empresa deberá adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Estos mecanismos alternativos, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarios frente a la cesación temporal o reducción de la actividad (es decir, frente a medidas más drásticas como los ERTEs).

• Por su parte, el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril**, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, amplía la duración del carácter preferente del teletrabajo.

Estas circunstancias han dado un fuerte impulso al teletrabajo que sin embargo se ha generado en unas condiciones extraordinarias y urgentes que ha puesto en evidencia la necesidad de una regulación específica para esta modalidad de trabajo que se ha plasmado en el siguiente Decreto Ley:

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre

Tras la aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de septiembre del Acuerdo adoptado por la Mesa de Diálogo entre los interlocutores sociales (Gobierno, sindicatos y patronal), se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 23 este Decreto que regula las relaciones laborales que se desarrollen con carácter regular a distancia entendiendo como tales las que se presten en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo de 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

La norma **diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo.**

• TRABAJO A DISTANCIA: **prestación de servicio que se realiza en el domicilio del/la trabajador/a o en el lugar escogido por éste/a, durante toda o gran parte de su jornada laboral de manera regular.**

• TELETRABAJO: **trabajo realizado a distancia realizado a través del uso de medios telemáticos.**

EL RD-Ley igualmente separa de forma clara las situaciones de teletrabajo extraordinarias derivadas de la crisis de la Covid19 con el teletrabajo habitual.

En cuanto al teletrabajo debido a la situación de la Covid19, **NO LE SERÁ DE APLICACIÓN** la nueva norma, tal como establece la Disposición adicional tercera, estando la empresa obligada tan solo a "dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exija el teletrabajo", y "el mantenimiento que resulte necesario". No se indica nada al respecto de la posible compensación de gastos, remitiéndose a lo que pudiera establecer la negociación colectiva para esta situación especial.

En cuanto a las situaciones de trabajo a distancia habitual ya existentes a la entrada en vigor del RD-Ley será también aplicable la normativa, salvo que estuviesen sometidas a una NORMATIVA COLECTIVA anterior vigente, en cuyo caso se aplicaría al vencimiento de esa normativa colectiva. Si en esa normativa colectiva no se prevé un plazo de duración, el Real Decreto-Ley se aplicará en el plazo de un año desde la publicación en el BOE (23 de septiembre de 2020), excepto en aquellos supuestos en el que las partes hubieran acordado otro plazo superior que no podrá ser de más de tres años.

El RD-Ley entró en vigor a los 20 días de su publicación el 23 de septiembre de 2020. A partir de la aplicación de esta norma, las partes deberán formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en un plazo de tres meses, al igual que aquellas modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes que se requieran para adaptar los mismos a la nueva normativa.

Se establece el mecanismo del teletrabajo como un **acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.** Se debe establecer de manera **voluntaria y reversible**, nunca de forma unilateral por una de las partes.

- El acuerdo deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de los trabajadores.

- El acuerdo deberá incluir (entre otros aspectos) el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos. Asimismo, deberán inventariarse tanto los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles como enumerarse los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como la compensación a abonar, su momento y forma de acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación.

La modificación de las condiciones deberá realizarse mediante acuerdo empresa y trabajador/a, debiéndose formalizar previamente por escrito.

- El teletrabajo **no puede suponer un agravio** para el/la trabajador/a en ninguna de sus condiciones laborales (ej. retribución, estabilidad, promoción profesional, formación, etc.). Los/as trabajadores/as poseen los **mismos derechos** que si realizasen su jornada en el centro de trabajo.

- El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, no podrá suponer la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados.

- En cuanto a los medios y equipos, la empresa deberá dotar al trabajador de los mismos y de su mantenimiento adecuado, así como la atención precisa en caso de dificultades técnicas. No se puede exigir la utilización de dispositivos propiedad del/la trabajador/a, ni la instalación de programas o aplicaciones en dichos dispositivos

- El teletrabajo requerirá un **50% presencial en las modalidades de contratos de formación y prácticas.**

- No se puede despedir por causas objetivas a aquellos/as trabajadores/as que tras la implantación del sistema de teletrabajo no se hayan podido adaptar correctamente a los medios tecnológicos necesarios para ello.

- Se implementa el **Derecho a la Desconexión**: las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de realizar un registro de la jornada. Previa audiencia de la representación legal de los trabajadores la empresa deberá elaborar una política interna en la que se definirán las modalidades de ejercicio de este derecho.

- Se establece la necesidad de realizar un **registro de la jornada.** Además de ello, las empresas podrán establecer medidas para vigilar el cumplimiento de la jornada de teletrabajo, siempre y cuando ello no vulnere la dignidad del/la trabajador/a.

- El uso de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral a través de dispositivos automáticos debe garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos.

- Prioridad para los/as trabajadores/as que se encuentren realizando estudios para la obtención de un título académico o profesional: se le otorga el derecho a una preferencia para elegir turno y acceder al trabajo a distancia, siempre que esta modalidad de trabajo se encuentre activa en la empresa y el puesto sea compatible.

- Se regula el **derecho a la prevención de riesgos laborales del trabajador a distancia**, con una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo no presencial. La evaluación de riesgos para el teletrabajo realizado en el domicilio del trabajador se debe limitar a la zona del domicilio destinada para la prestación de servicios; en el caso de requerir la visita al domicilio del/la trabajador/a deberá solicitar su permiso; en caso de negativa se podrá realizar una autoevaluación y determinación de riesgos a través de la información que facilite éste/a.

3.2 CONTRATO DE TRABAJO

3.2.1 ¿Qué tipos de contratos se pueden utilizar?

No existe un tipo de contrato específico para el teletrabajo, aunque sí algunos requisitos y exigencias específicas que detallaremos a continuación Y por lo tanto, en la modalidad de teletrabajo podrá realizarse cualquier tipo de contrato de los legalmente existentes.

Antes de la reforma de la Ley 3/2012, el artículo 13 no se denominaba contrato a distancia, sino contrato de trabajo a domicilio, conocido ordinariamente como teletrabajo.

En principio, **el cambio legislativo ha ampliado el concepto de trabajo a distancia.**

La diferencia básica entre ambos se encuentra en que en el teletrabajo pueden existir diferentes mecanismos de control y vigilancia empresarial que no existen, en principio, en el contrato de trabajo a distancia.

En el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre** se especifica el carácter voluntario de esta modalidad de trabajo para los empleados y establece la necesidad de **formalizar un acuerdo por escrito entre la empresa y trabajador.** Este acuerdo debe contener:

FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

- **INVENTARIO** de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- **MECANISMO DE COMPENSACIÓN** de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- **HORARIO DE TRABAJO** de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- **DISTRIBUCIÓN ENTRE TRABAJO DE PRESENCIA Y TRABAJO A DISTANCIA.**
- Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- **LUGAR DE TRABAJO** habitual.
- En su caso, medios de **CONTROL DE LA ACTIVIDAD** por parte de la empresa.
- En su caso, **PLAZO** o duración del acuerdo.

A continuación, algunos puntos a tener en cuenta:

1. Acuerdo voluntario. El teletrabajo tendrá carácter voluntario e individual y se realizará de común acuerdo entre empresario y trabajador.

2. Documento por escrito. Este acuerdo deberá hacerse por escrito. En el documento se reflejarán, entre otras cosas, la relación de bienes necesarios para realizar el trabajo desde casa, la compensación de gastos vinculados al teletrabajo, cómo se distribuirá la jornada (qué parte se desempeñará en casa y qué parte en el centro de trabajo) y la duración del teletrabajo, así como el plazo para revertir dicha situación.

3. Con limitaciones. El decreto estipula que todos aquellos trabajadores que tengan contrato en prácticas, de formación o que sean menores de edad, sólo podrán realizar desde casa un 50% de su jornada laboral.

4. Acuerdo reversible. En lo acordado por empresa y persona trabajadora se establecerá un periodo de duración del teletrabajo, siendo este de carácter reversible. De modo que el empleado podrá volver a su centro de trabajo en el plazo indicado en el acuerdo.

5. Mismos derechos que los presenciales. El teletrabajador mantendrá los mismos derechos que un trabajador presencial. Por lo que la remuneración, tipo de jornada, los descansos, formación y las medidas de prevención de riesgos laborales serán igual que cuando realizaba su jornada en el centro de trabajo.

6. Abono de gastos por la empresa. Se establece que los gastos del trabajo a distancia serán compensados por la empresa. Por lo tanto, la empresa abonará los gastos relacionados con los equipos y demás herramientas que necesite el empleado para realizar su trabajo. Este pago deberá ser acordado entre la empresa y sus trabajadores, incluyéndose un inventario de todo aquello que se vaya a utilizar.

7. Horarios flexibles. Respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y descansos, el teletrabajador podrá flexibilizar su horario en la medida de lo posible. Sin olvidar el sistema de registro horario obligatorio por ley, donde se refleja su tiempo trabajado y los momentos de inicio y finalización de su jornada laboral. Además, la empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas en cuanto al control de la actividad que realicen sus empleados durante el teletrabajo.

3.2.2 ¿Qué duración pueden tener los contratos de teletrabajo? ¿Y qué periodo de prueba?

El contrato de Teletrabajo además de ser una decisión de mutuo acuerdo, debe ser reversible, es decir, tanto el empresario como el trabajador pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria. Este retorno no siempre puede ejercerse en cualquier momento, sino que puede estar condicionado a unos tiempos, siendo necesario su preaviso o la desaparición de determinadas circunstancias, como por ejemplo se estable en la normativa de 2012 sobre conciliación hasta que los hijos alcancen la edad de los 12 años.

Por su parte el periodo de prueba será idéntico al que pueda tener cualquier otro trabajador de su categoría profesional y quedará sujeto a lo que se establezca en el Convenio Colectivo de aplicación.

- **Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de Septiembre**

Entrada en vigor: se establece un calendario de eficacia de la norma dependiendo de los distintos supuestos que pueden darse. Así cabe distinguir los siguientes supuestos:

1. **Trabajadores de nueva incorporación o que comiencen a prestar servicios a distancia:** tres meses después desde la entrada en vigor del RD-Ley a norma (20 días desde publicación en el BOE).

2. **Trabajadores que ya prestaban servicios a distancia con anterioridad** a la entrada en vigor del RD-Ley: Por razones de aplicación de las medidas contención sanitaria derivada de la COVID-19, el RD-Ley no se aplica temporalmente mientras que dichas medidas se mantengan en vigor.

3. **Resto de trabajadores,** con trabajo a distancia regulado por convenio o acuerdo colectivo:

- Convenios o acuerdos con fecha de vigencia: desde la pérdida de su vigencia

- Convenio o acuerdos sin fecha de vigencia: Hasta el momento en el que pacten las partes, (esta falta de acuerdo no se podrá extender a más de tres años). En defecto de pacto, un año tras la publicación en el BOE del RD-Ley.

- Con trabajo a distancia regulado de forma individual: tres meses desde la entrada en vigor del RD-Ley para las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de carácter individual vigentes a la fecha de publicación del RD-Ley.

Estructura del Real Decreto-ley 28/2020

Se estructura en 4 capítulos, una Disposición Transitoria y cuatro Disposiciones Finales. A continuación se incluye un breve resumen de las estipulaciones contenidas en cada apartado:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- El RD-Ley 28/2020 **se aplicará solo a aquellos trabajadores que desarrollen la modalidad de teletrabajo con regularidad** y no de forma ocasional. Se entenderá como ''regular'' cuando la modalidad de teletrabajo ocupe el **30% de la jornada en un periodo de 3 meses**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (artículo 1).
- No podrá establecerse la modalidad de teletrabajo en contratos en prácticas ni para la formación y el aprendizaje (artículo 3).
- Se hace especial mención a la **igualdad de trato y de oportunidades** y no discriminación entre aquellos trabajadores que desarrollen el trabajo a distancia y aquellos que lo hagan en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional y las empresas deberán tener en cuenta a los trabajadores que trabajen a distancia en la aplicación de los planes de igualdad (artículo 4).

CAPÍTULO II. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

El teletrabajo en ningún caso será obligatorio, si no que regirá la **voluntariedad tanto para el trabajador como para la empresa** empleadora y, en ningún caso, la negativa del trabajador a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causas justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones (artículo 5).

Esta modalidad se podrá establecer en el contrato inicial o posteriormente, pero, en cualquier caso, deberá de ser **por escrito** (artículo 6).

- Se establece un **contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia**, incluyendo inventario de los medios utilizados por el trabajador, gastos, horario de trabajo, porcentaje de la modalidad de teletrabajo, lugar donde se desarrollará el trabajo a distancia, medidas de control empresarial, instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información y duración del acuerdo de trabajo a distancia (artículo 7).

• Se establece **prioridad del trabajador a distancia para acceder a la modalidad presencial**, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (artículo 8).

CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.

Se establece el **derecho a la formación,** debiendo la empresa adoptar medidas que aseguren el acceso igualitario de todos los trabajadores a las acciones formativas internas, independientemente de la modalidad en la que estén desarrollando su trabajo (artículo 9).

• Los trabajadores que realicen su actividad a distancia tendrán los **mismos derechos y mismas oportunidades** a la promoción profesional (artículo 10).

• Derecho a la **dotación y mantenimiento** adecuado por parte de la empresa de equipos necesarios para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo y garantía de atención precisa en caso de dificultades técnicas (artículo 11).

• Los **gastos generados** por la modalidad de teletrabajo deberán ser asumidos por la empresa, mediante el abono o la compensación (artículo 12).

• Derecho a **horario flexible** del teletrabajador (artículo 13).

• Reflejo fiel de las horas laborales del teletrabajador a través del **sistema de registro horario** (artículo 14).

• Necesidad de que la empresa aplique una **política preventiva** que tenga en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de teletrabajo, en concreto, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (artículo 16).

• Garantía de la preservación del **derecho a la intimidad y a la protección de datos** del teletrabajador, no pudiendo exigir la empresa la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos particulares del trabajador no el uso de los mismos para la modalidad de teletrabajo. Sí que podrán las empresas establecer criterios de utilización d ellos dispositivos facilitados para el desarrollo de la actividad, debiendo contar con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 17).

• Deber empresarial de garantizar el **derecho a la desconexión digital,** así como el respeto a la duración máxima de la jornada, elaborando para ello una política interna dirigida a las personas trabajadoras (artículo 18).

• Derecho de las personas trabajadoras a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas, garantizando la **participación de manera efectiva** en las actividades organizadas por la representación legal (artículo 19).

CAPÍTULO IV. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo a distancia deberán cumplir con las **instrucciones de la empresa**, especialmente en lo referido a la protección de datos y seguridad de la información (artículo 20)

Asimismo, deberán cumplir con las instrucciones en cuanto al **uso y conservación de los dispositivos** facilitados por la empresa (artículo 21)

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y **control para verificar el cumplimiento** por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, teniendo en debida consideración la dignidad de los trabajadores, así como la capacidad real de los trabajadores con discapacidad (artículo 22)

DISPOSICIONES ADICIONALES Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

• Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer **medidas relacionadas con el teletrabajo o trabajo a distancia** tales como, identificación de trabajo y funciones que puedan ser realizadas en esta modalidad, duración máxima del trabajo a distancia, regular una jornada mínima presencia o posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (disposición adicional primera)

• Las previsiones del RD-Ley **no serán de aplicación** al personal laboral al servicio de las **Administraciones Públicas** (disposición adicional segunda)

• La aplicación de este RD-Ley no podrá tener como consecuencia la **compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones** más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia (disposición transitoria primera)

• El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el **plazo de tres meses** desde la entrada en vigor y aplicación del RD-Ley.

• Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de **aplicación la normativa laboral ordinaria** (disposición transitoria tercera).

En las **disposiciones finales** se incorporan modificaciones a la distinta normativa laboral aplicable, con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, tales como la incorporación de un procedimiento específico para reclamaciones en materia de teletrabajo (Disposición final segunda) o la introducción de término ''trabajo a distancia'' en varios artículos de la normativa aplicable actual.

3.2.3 ¿Los procedimientos de despido son distintos para los teletrabajadores?

No; son exactamente los mismos que para el resto de los trabajadores de la empresa, salvo en lo siguiente:

• **Real Decreto-ley 28/2020: El despido bajo límites.** El empresario no podrá despedir a su trabajador por no haberse adaptado al sistema de teletrabajo o a los medios tecnológicos que supone. Deberán establecerse métodos para evitar posibles problemas técnicos y el procedimiento a seguir en el caso que los hubiera.

• **Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia.** "El teletrabajo en ningún caso será obligatorio, si no que regirá la voluntariedad tanto para el trabajador como para la empresa empleadora y, en ningún caso, la negativa del trabajador a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causas justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones" (artículo 5).

3.2.4 ¿Qué tipo de contrato se puede aplicar a teletrabajadores con discapacidad?

La empresa puede utilizar todas las modalidades de contratos establecidas en la legislación vigente, no obstante, existe una tipología contractual específica orientada a la contratación de trabajadores con discapacidad.

También la Empresa podría utilizar los contratos específicos para personas con discapacidad a través de los denominados "Enclaves Laborales" que tienen asociadas diferentes bonificaciones y subvenciones en función del trabajador con discapacidad que vaya a ser contratado.

Las empresas que incorporen a **trabajadores con discapacidad** cuentan con interesantes ventajas fiscales que enumeramos a continuación (datos 2020):

CONTRATOS INDEFINIDOS

• Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

		Hombres	Mujeres
Bonificación general Trabajadores con discapacidad entre el 33% y el 65%	Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
	Mayores de 45 años	5.700€/año	5.700€/año
Discapacidad severa Trabajadores con discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65%	Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
	Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

• Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Además, las empresas recibirán, en caso de que sea necesario, una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, **eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.**

Por último, podrán beneficiarse de una **deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades** en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio anterior, con dicho tipo de contrato.

CONTRATOS TEMPORALES

		Hombres	Mujeres
Bonificación general Trabajadores con discapacidad entre el 33% y el 65%	Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
	Mayores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
Discapacidad severa Trabajadores con discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65%	Menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
	Mayores de 45 años	4.700€/año	5.300€/año

• Si el contrato temporal se celebra a tiempo completo, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social oscila entre los 500 €/año y los 5.300€/año, en función del grado de discapacidad, sexo y edad del trabajador.

• Si el contrato se celebra a tiempo parcial, la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.

Además, también se recibirá una subvención por adaptación del puesto, en los casos que sea necesario, de **hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo**, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

Por último, la empresa recibirá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales).

OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN

• CONTRATO DE FORMACIÓN: La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas. En ningún caso se pueden superar los 4 años.

• CONTRATO EN PRÁCTICAS: (de 6 meses a 2 años). La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de sus estudios.

• CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: Se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.

• TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN: Subvención de 3.907 por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Requisitos de las empresas para beneficiarse de estas ventajas fiscales.

– Estar al corriente el cumplimiento de sus **obligaciones tributarias y de la Seguridad Social**.

– No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por comisión de **infracciones muy graves** no prescritas.

– **El contrato se formalizará** por escrito y se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

– El contrato deberá ser comunicado al **Servicio Público de Empleo** en los 10 días siguientes a su concertación.

– Además, en el caso de los contratos indefinidos, las compañías beneficiarias estarán obligadas a **mantener la estabilidad de estos trabajadores un tiempo mínimo de 3 años** y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores que también tengan discapacidad. Por otra parte, en este tipo de contratación el trabajador no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.

Muy importante es que el teletrabajador con discapacidad tenga reconocida la **Calificación de discapacidad en porcentaje igual o superior al 33%** y que la misma este en vigor. Esta calificación es necesaria para que su contratación compute para la cuota legal de reserva determinada por la ley General de Discapacidad (antigua LISMI).

3.2.5 Si posteriormente a la firma de un contrato de obra y servicio se pretende que un trabajador preste servicios a través del teletrabajo, ¿supondrá que se desvirtúe el "objeto" originario del servicio?

En base al Real Decreto-Ley 28/2020, el acuerdo de trabajar a distancia, tiene **carácter voluntario.**

Real Decreto-ley 28/2020

CAPÍTULO II. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

El teletrabajo en ningún caso será obligatorio, si no que regirá la **voluntariedad** tanto para el trabajador como para la empresa empleadora y, en ningún caso, la negativa del trabajador a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causas justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones (artículo 5).

Esta modalidad se podrá establecer en el contrato inicial o posteriormente, pero, en cualquier caso, deberá de ser por **escrito** (artículo 6).

Se establece un **contenido mínimo del acuerdo** de trabajo a distancia, incluyendo inventario de los medios utilizados por el trabajador, gastos, horario de trabajo, porcentaje de la modalidad de teletrabajo, lugar donde se desarrollará el trabajo a distancia, medidas de control empresarial, instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información y duración del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7).

Se establece **prioridad** del trabajador a distancia para acceder a la modalidad presencial, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (art. 8).

El trabajador puede, pues, aceptar o rechazar la oferta. Una vez aceptada, si sólo se modifica la manera de realizar el trabajo, este hecho no modifica las condiciones del contrato previo. Se tendrá, no obstante, que añadir a las condiciones contractuales previas, un Anexo que contenga la "nueva" situación de la voluntariedad.

3.2.6 ¿Existen ayudas a las empresas por contratar personal en la modalidad de teletrabajo? ¿Son compatibles con otro tipo de ayudas?

Algunas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos tienen establecidos programas de ayudas o subvenciones a las empresas que contratan personal en esta modalidad.

Algunas **Comunidades Autónomas**, de acuerdo con sus políticas sociales, fomentan el uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) en todos los ámbitos de la sociedad con el fin de alcanzar estándares europeos. Para ello **realizan convocatorias de ayudas** que pretenden dar un impulso al teletrabajo y otras formas y estrategias de dinamización, diversificación y modernización del empleo.

Como regla general **estas ayudas son independientes** y por lo tanto compatibles con las ayudas para la creación de empleo de personas con discapacidad, pero habría que ver con detalle la legislación en esta materia en cada Comunidad Autónoma.

En el caso de la Comunidad de Madrid, por ejemplo, la bonificación para la contratación de trabajadores en la modalidad de teletrabajo, se encuentra adscrita a las Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral, y está dirigida a los trabajadores autónomos y las pequeñas y medianas empresas. Se puede consultar los requisitos y la tramitación en **este enlace**.

3.2.7 ¿Quién debe aportar los elementos necesarios para el teletrabajo: la empresa o el teletrabajador?

- **Real Decreto-ley 28/2020**

GASTOS A CARGO DE LA EMPRESA. Según este RD-Ley, será la empresa la que deberá dotar de medios a los empleados para desarrollar su trabajo a distancia. Así como hacerse cargo de los costes y gastos correspondientes a **equipos y medios vinculados con su actividad.** Esté será, sin duda, el punto más complicado en la negociación con los agentes sociales.

El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, no podrá suponer la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados.

En cuanto a los medios y equipos, la empresa deberá dotar al trabajador de los mismos y de su mantenimiento adecuado, así como la atención precisa en caso de dificultades técnicas.

No se puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del/la trabajador/a, ni la utilización de estos dispositivos.

3.2.8 ¿Quién debe asumir los costes de utilización de las herramientas de trabajo y su mantenimiento?

En principio **le corresponde a la Empresa** realizar la dotación de los equipos, que podrán estar entregados al trabajador en concepto de depósito. La empresa asume los costes del soporte técnico que hayan de establecerse en la modalidad de teletrabajo, costes de implantación de software, comunicación, al igual que asume estos costes del resto de los trabajadores que prestan sus servicios en los locales de la organización, es decir entregará sin coste para el teletrabajador

El teletrabajador tiene la responsabilidad en lo referente al uso de los equipos y los materiales y responderá en caso de hacer un mal uso de los mismos, así deberá establecerse en los anexos del contrato realizado a tal efecto.

En cualquier caso, es especialmente relevante que quede garantizado el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de la información que maneje el teletrabajador tanto de la empresa como de terceros, **pudiendo la empresa EXIGIRLE responsabilidades legales en caso de incumplimiento.**

El cambio a la situación de teletrabajo también puede hacer recomendable suscribir un seguro o revisar el contrato de seguro que tuviera el trabajador en su domicilio para ampliar la protección. En el caso de no tenerla incluida, se ampliará al equipamiento informático, de forma que se cubran riesgos como robo, incendio, inundación o cualquier otra situación que pudiera afectar a la documentación y archivos de la empresa. En este supuesto, será necesario determinar quién sufraga el gasto de suscripción del seguro o ampliación del existente.

Puedes encontrar más información del tema en el siguiente enlace.

3.2.9 ¿Quién debe abonar los gastos de luz, teléfono, ADSL, tóner, material de oficina y otros?

En principio, siempre, le corresponde a la empresa. Sin embargo, se podrán establecer acuerdos diferentes en el contrato o en el Convenios Colectivo, según cada caso.

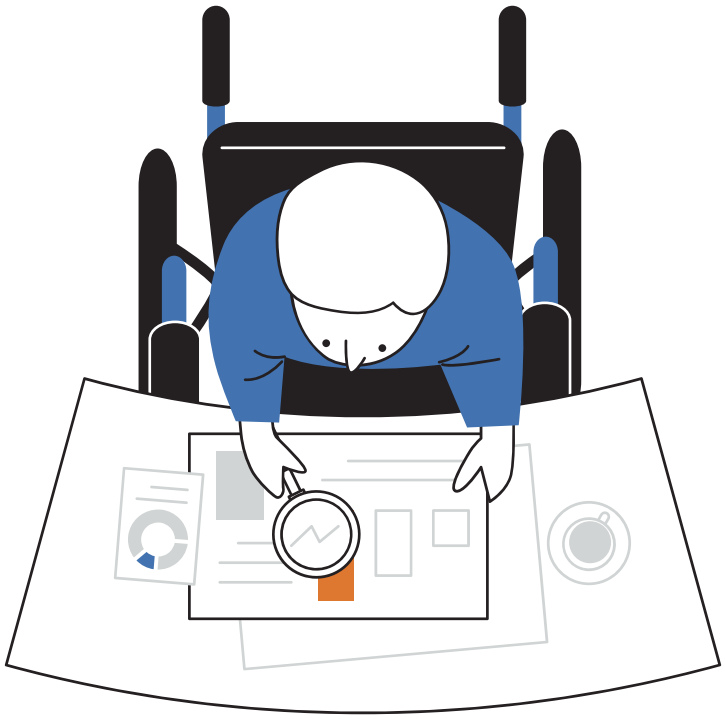
Conviene mencionar en este apartado los aspectos relativos a la utilización de la wifi o línea de datos privada para el ejercicio del teletrabajo. En principio esta debería ser dotada por el empresario y por lo tanto tendría la consideración de red corporativa, en este caso deberán establecerse en el acuerdo previo las condiciones de uso de la misma para fines distintos a los propios del desempeño de la actividad profesional.

- **Real Decreto-ley 28/2020**

CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.

Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de equipos necesarios para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo y garantía de atención precisa en caso de dificultades técnicas (artículo 11).

Los gastos generados por la modalidad de teletrabajo deberán ser asumidos por la empresa, mediante el abono o la compensación (artículo 12).



3.3 SINDICATOS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

3.3.1 ¿Cómo se articula la sindicación y representación sindical de los teletrabajadores?

• Real Decreto-ley 28/2020

CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.

Derecho de las personas trabajadoras a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas, garantizando la participación de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal (artículo 19).

En consonancia con lo anteriormente citado, debemos tener en cuenta que:

- Podrán comunicarse con los representantes de los trabajadores.
- Están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.
- Están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales.
- El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisará de antemano.
- Los representantes de los trabajadores han de ser informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo.

En cuanto a los empleados con discapacidad:

En principio se suscribiría a lo dispuesto en el art 69 y siguiente del Estatuto de los Trabajadores.

"Los trabajadores con discapacidad participarán en las mismas condiciones a las elecciones que el resto de los trabajadores. Su incumplimiento incurriría en una falta muy grave recogida en el artículo 8. Punto12 de Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social ".

3.3.2 ¿Cómo se promueven las elecciones sindicales?

En cada comunidad, provincia o centro de trabajo, se promoverán elecciones a la Representación Legal de los Trabajadores de la forma que legalmente corresponda, incluyendo a los teletrabajadores.

3.3.3 ¿Cómo se debe enfocar el cumplimiento del convenio colectivo en los casos de teletrabajo?

El Convenio colectivo es el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y constituye la expresión de los acuerdos libremente adoptados por ellos en virtud del principio de **AUTONOMíA COLECTIVA** y de **LIBERTAD DE LAS PARTES**.

Mediante el Convenio Colectivo, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y, productividad.

A estos efectos, los teletrabajadores tienen la misma consideración que el resto de los trabajadores.

En cuanto al empleo de personas con discapacidad hay que hacer referencia al III Acuerdo Inter confederal de Negociación Colectiva (ANC), suscrito el 20 de junio de 2015 («BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015) por los Secretarios Generales de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME y que se resume así:

"Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores.

Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad."

En base a este acuerdo los principales sindicatos han incluido entre sus prioridades trabajar por la inserción laboral de este colectivo desde la acción sindical y la negociación colectiva, prestando especial atención al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% y algunas Cláusulas a incluir en los Convenios Colectivos.

3.4 TEMAS ADMINISTRATIVOS

3.4.1 ¿Se debe dar de alta un centro de trabajo en cada provincia en la que se tenga un teletrabajador? ¿Se aplica la legislación de la sede de la empresa o la del domicilio del teletrabajador?

En primer lugar, indicar que tenemos que distinguir entre las **exigencias** que se plantean para la Empresa ordinaria y las que deben de contemplarse para un Centro Especial de Empleo

• **Empresas Ordinarias:**

El teletrabajo está considerado como un contrato vinculado a las nuevas tecnologías. Este exige que se formalice siempre por escrito con el visado de la oficina correspondiente del SEPE especificando el lugar concreto del teletrabajo. **No se exige que se registre el contrato en el municipio del domicilio del trabajador ni que se abra centro de trabajo en dicha provincia.**

En todo caso, a la persona siempre se le aplicará el **Convenio Colectivo** aplicable a su empresa, aunque el teletrabajador se encuentre distante del domicilio de esta.

La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores, una copia de todos los acuerdos de trabajadores que presten el trabajo a distancia, así como de sus actualizaciones, en los términos dispuestos en el artículo 8.4 ET, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Esta copia básica se entregará por la empresa en plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

• **Centro Especial de Empleo:**

En este caso, al estar transferidas las competencias en materia de empleo a las Comunidades Autónomas, la constitución y creación de un Centro Especial de Empleo exigirá la respectiva aprobación de cada una de las Consejerías Autonómicas, por lo que la situación es más compleja.

Al estar las contrataciones laborales de los Centros Especiales de Empleo subvencionados por **la Administración Autonómica, es esta la que va a poner condiciones** a los contratos de empleo de personas con discapacidad trabajando a distancia, con domicilio fuera de su ámbito de actuación. La dificultad aparece por ser cada Comunidad Autónoma la que subvenciona parte de la contratación

laboral en los Centros Especiales de Empleo.

En el caso de los CEE **el centro deberá solicitar la autorización expresa a la Comunidad Autónoma** donde se encuentra registrado para la contratación en modalidad de teletrabajo de personas con Discapacidad que ejecutan su actividad profesional en otra comunidad autónoma, siempre y cuando pretendan solicitar las subvenciones correspondientes a este teletrabajador.

3.4.2 ¿En qué localidad se deberá ingresar la cotización de la seguridad social y como se deberá documentar?

Como ya hemos afirmado, los teletrabajadores están sometidos a las mismas obligaciones de aseguramiento que el resto de los trabajadores.

No obstante, podemos matizar determinados aspectos:

- Encuadramiento: se efectuará de conformidad con los criterios generales, con independencia de que los servicios se presten o no en régimen de teletrabajo.
- Actos de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores: respecto a este tema, la dificultad radica en determinar a qué centro de trabajo deben adscribirse los teletrabajadores.

Parece que el criterio más adecuado es el de tomar en consideración el centro de trabajo al que el teletrabajador se encuentra conectado telemáticamente y del que depende la organización del trabajo que desarrolla.

COTIZACIÓN: no existen diferencias en cuanto a la obligación de cotizar impuesta en la Ley General de la Seguridad Social. Únicamente debemos tener en cuenta que existen, en el caso de los teletrabajadores, ciertos supuestos en los que éste percibe cantidades en concepto de gastos (luz, material), que será conveniente delimitar a efectos de considerar si son percepciones salariales o extra salariales, a la hora de cotizar.

3.4.3 ¿Debe realizarse el control de horas a trabajadores en la modalidad teletrabajo?

EL **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, establece la obligación del control horario para todos los trabajadores de la empresa, incluido a los teletrabajadores.

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los presenciales, por lo tanto, no se les podrá imponer un horario indeterminado y, mucho menos, estarán obligados a realizar horas extraordinarias, salvo casos concretos y tasados.

Existen muchos sistemas para el fichaje horario en remoto, y en todos los casos es obligación de la empresa determinarlo y ponerlo a disposición del trabajador a distancia para controla la hora de inicio y fin de su jornada. No llevar a cabo dicho control, acarreará sanciones sobre las empresas.

3.5 INSPECCIÓN DE TRABAJO

3.5.1 ¿Tiene la inspección de trabajo la posibilidad de supervisar el centro de trabajo de los trabajadores a distancia?

Inicialmente, Si. Si el teletrabajador realiza el trabajo en su domicilio, dicho acceso estará sujeto a notificación previa y consentimiento de acceso a la vivienda por parte del trabajador.

3.5.2 ¿Qué ámbito territorial tendrá el libro de visitas y dónde deberá encontrarse físicamente el libro?

El libro de visitas se deberá encontrar **en el domicilio social del empleador** y dará cobertura a todos los empleados adscritos a ese Centro sea en trabajo presencialmente o por teletrabajo.

En línea con lo anterior, en la Resolución de 11 de abril de 2006 de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que la Inspección pondrá a disposición de los usuarios una aplicación informática que permita sustituir la utilización del Libro de Visitas convencional por un sistema de **registro telemático** de apuntes, de modo tal que las medidas de advertencia, recomendación o requerimiento efectuados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los requerimientos de los funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de actuaciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales puedan reflejarse en un Libro de Visitas electrónico.

3.6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.6.1 ¿Cómo se debe enfocar la prevención de los riesgos laborales en los puestos de teletrabajo?

El empresario es responsable de la protección de salud y de la responsabilidad profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios Colectivos pertinentes.

- **Real Decreto-Ley 28/2020 Art. 5:**

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO A DISTANCIA: PREFERENCIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se regula el **derecho a la prevención de riesgos laborales del trabajador a distancia**, con una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo no presencial. La evaluación de riesgos para el teletrabajo realizado en el domicilio del trabajador se debe limitar a la zona del domicilio destinada para la prestación de servicios; en el caso de requerir la visita al domicilio del/la trabajador/a deberá solicitar su permiso; en caso de negativa se podrá realizar una autoevaluación y determinación de riesgos a través de la información que facilite éste/a.

Esta evaluación tendrá en cuenta los factores ergonómicos (en lo que se refiere al puesto de trabajo), psicosociales y organizativos.

3.7 DISCAPACIDAD

3.7.1 ¿Cumple la empresa sus obligaciones de empleo de la LGD mediante la contratación de personas con discapacidad por teletrabajo?

Si la empresa ha cumplido previamente con todos los requisitos de forma y de contenido contractual, se entiende que esos contratos serán aptos para el cumplimiento de la cuota legal de reserva del 2%

La empresa tendrá que valorar el número de trabajadores temporales existentes en cada momento en su plantilla, ya que también computan para la cuota legal. Los contratados de hasta 1 año se computarán según el número de días trabajados en base al criterio de que por 200 días (sumados los que correspondan de festivos, vacaciones o descanso semanal) corresponderá a un trabajador más.

Los contratos temporales de más de 1 año se computarán como fijos.

Consulta la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD).

3.7.2 ¿Qué ventaja y desventajas tiene la contratación de personas con discapacidad? ¿Qué beneficios económicos supone para la empresa?

Aunque se trata este tema en distintas partes de esta Guía con distintos enfoques, incluimos aquí un enlace que concreta algunas de las ventajas de la contratación de personas con discapacidad, reflejadas en los incentivos económicos vigentes **a nivel estatal y de las Comunidades Autónomas.**

La financiación estatal aplicable no podrá superar las cuantías establecidas pero las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de sus competencias y con cargo a sus fondos propios, complementar estas cuantías.

3.7.3 ¿Qué tipo de adaptación del puesto se deberá hacer en el domicilio de teletrabajadores con discapacidad? ¿Quién puede asesorar a la empresa? ¿Qué subvenciones existen para la adaptación?

La adaptación al puesto **dependerá de las características concretas** de cada una de las personas con discapacidad.

Se podrá solicitar un informe de las posibles adaptaciones al puesto de trabajo a los **Centros Base de Valoración de las personas con Discapacidad** y allí podrán dirigirse las empresas. El trámite de solicitud varía en cada Comunidad Autónoma.

Existe un organismo oficial, llamado **CEAPAT**, que es un Centro Estatal de Referencia encargado de apoyar y dar información sobre las ADAPTACIONES Y AYUDAS TÉCNICAS que pueden existir para las personas con discapacidad y que edita un catálogo de las mismas.

Existen diferentes subvenciones por adaptación al puesto de trabajo. Las empresas que contraten trabajadores con discapacidad mediante un contrato indefinido podrán solicitar estas subvenciones por importe máximo de 901,52 euros por trabajador.

Queremos dedicar un apartado especial a las necesidades de adaptación psicosocial, este tema que suele olvidarse para los trabajadores en general incluso para los empleados con discapacidad, es especialmente relevante en el caso de teletrabajo.

Los medios técnicos físicos, actualmente son bien conocidos y fáciles de utilizar, incluso poco costosos, sin embargo, es transcendente para una adecuada ejecución del trabajo en entornos de teletrabajo que se analicen y pongan a disposición del teletrabajador los medios que permitan una **adaptación psicosocial** al puesto, temas como el aislamiento en la ejecución de la tarea, el miedo en la toma de decisiones o incluso las dificultades de convivencia que el teletrabajo puede generar requieren de un soporte especializado que deberá ponerse a disposición de los trabajadores con discapacidad, bien a través de las tareas de Usaps o los servicios de prevención.

Información práctica para la adaptación de puestos de trabajo

Es importante que se sepa que existen **ayudas públicas y subvenciones** a disposición de las empresas que lo soliciten para que puedan sufragar los costes necesarios, tal y como establece el artículo 7 de la **Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (LIONDAU)**.

Incluimos este enlace página web de una empresa privada por su claridad y sin ningún ánimo de publicitarla; para facilitar y animar a la empresa ordinaria a hacer uso de estas ayudas y evitar que, la falta de información sea el motivo principal por el cual no inician el procedimiento para su solicitud o la disculpa para no contratar personas con discapacidad por el coste económico de la adaptación que les permitiría acceder a un empleo.

En rasgos generales, los interesados deben saber que:

1 Hay que **solicitar la ayuda** al organismo competente de la Comunidad Autónoma donde desempeña la actividad laboral el trabajador.

2 El modelo de solicitud está a disposición de los interesados en los distintos **Servicios Públicos de Empleo** de cada Comunidad Autónoma.

3 La subvención se obtiene de **una sola vez** mediante transferencia.

4 En general, hay que **justificar** la necesidad de la adaptación. El órgano competente establece los requisitos documentales (factura, presupuesto y posterior justificación).

Requisitos habituales para su solicitud:

- Los trabajadores contratados deben estar **inscritos como desempleados** en la correspondiente oficina de empleo.
- Los trabajadores deben tener **reconocida una discapacidad** en grado igual o superior al 33% o ser **pensionistas** de la Seguridad Social por incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas con pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Los trabajadores para los cuales se solicite la subvención deberán desarrollar su trabajo en centros **ubicados en el territorio de la Comunidad** de que se trate.
- Deberá justificarse la realización de la referida adaptación o dotación y contar con el **informe favorable de la Inspección de Trabajo**.

3.7.4 En el caso de personas con discapacidad que cobran pensiones (contributivas o no contributivas), ¿Se pueden compatibilizar con un salario y en que porcentajes?

Incluimos a continuación una breve referencia a **LOS CRITERIOS INTERNOS** que desde el año 2007 ha utilizado la entidad gestora de la Seguridad Social, con relación a la compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones por incapacidad laboral. No es normativa, es un patrón de procedimiento recogido de **INFOBASS**, herramienta de ayuda para los directores de los centros de atención al público (CAISS).

Compatibilidad e incompatibilidad IP absoluta / gran invalidez con el Trabajo (Criterio 2007/1 y 2007/7).

Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta **no impedirán el ejercicio de aquellas actividades**, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión (art. 141 LGSS).

Desempeño de actividad distinta de la que era habitual en la concesión de la pensión.

Si el pensionista de IPA/GI realiza una actividad que, por su entidad, constituye una profesión distinta de la que era habitual cuando le fue reconocida la pensión, (cuestión a valorar en el expediente de revisión de grado siguiendo las instrucciones indicadas más adelante) hay que entender que modifica si capacidad de trabajo, procediendo revisar el grado de calificación del estado invalidante profesional, con las siguientes consecuencias:

- Si tuviera reconocida una IP absoluta, se declarará una IP total para la profesión habitual inicial, que será compatible con la nueva actividad.
- En caso de gran invalidez, se declarará una IP total con el complemento que corresponda, cuando persista la necesidad de asistencia de otra persona, (o sea la pensión, con el porcentaje del 55% y el complemento). Esta pensión será tratada como gran invalidez, a efectos fiscales e informáticos.

Supuesto especial de trabajadores autónomos.

Además de lo indicado, la pensión de incapacidad permanente absoluta del **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)** es incompatible con el ejercicio por cuenta propia de la misma profesión que originó la pensión, aunque se trate de actividades distintas, de las que desarrollaba con anterioridad a la declaración como pueden ser funciones de administración, dirección y organización.

¿Tienen todas las personas con discapacidad derecho a una pensión no contributiva de invalidez?

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura **a los ciudadanos en situación de discapacidad (más de un 65%) y en estado de necesidad** una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

En este artículo se pueden leer los requisitos para solicitar una pensión no contributiva.

Incompatibilidades de las pensiones no contributivas.

En este enlace se puede leer las incompatibilidades entre las pensiones contributivas y no contributivas.

3.8 CONFIDENCIALIDAD EN EL USO DE LA INFORMCIÓN

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la Empresa deberá ser efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de esta y siguiendo los **procedimientos establecidos** por ella. Estos procedimientos deberán ser comunicados al teletrabajador con antelación a su utilización. A partir de ese momento el **teletrabajador será responsable del cumplimiento de tales procedimientos.**

Es importante la realización de un documento que permita salvaguardar la confidencialidad de la información o de los datos que va a utilizar el teletrabajador. Igualmente, el procedimiento o protocolo para que la información no quede a la vista de otras personas o familiares.

Para su protección, la empresa podrá fijar **claves de acceso a la información, copias de seguridad, adoptar sistemas de seguridad en el domicilio**, etc.

El trabajador a distancia deberá recibir la formación respectiva a la protección de datos a la que esté sujeta la empresa en la que trabaja, al igual que el resto de los trabajadores presenciales, tal y como lo contempla el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)**

3.9 PROPIEDAD INTELECTUAL

El teletrabajador **no podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública**… de la información que maneje de la empresa. La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia, se regirá por lo que dispone el **Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual** (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998, de 6 de marzo de 1998), que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europea y de su Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

El empleado debe conocer que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad, obra, trabajo o creación que están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos que pueda realizar por su relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, de acuerdo con el citado **Real Decreto legislativo 1/1996**, de 12 de abril, y demás normas legales aplicables.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan **datos de carácter personal**, se estará lo que disponga el Reglamento de Seguridad que desarrolla el art. 9 de la **Ley Orgánica de Protección de Datos.**

3.10 LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD

3.10.1 ¿La legislación sobre igualdad es aplicable también a los trabajadores a distancia?

Si, se aplica exactamente igual atendiendo al contenido de la **LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En este último se contempla el derecho de las personas trabajadoras a **solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Real Decreto-ley 28/2020

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

El RD-Ley insiste en la obligación de que las personas que trabajan a distancia tengan **los mismos derechos que aquellas que prestan servicio en los centros de trabajo de la empresa,** y en que no sufrirán perjuicio en sus condiciones laborales (incluyendo retribución, estabilidad en el empleo y promoción profesional) por el hecho de desarrollar toda o parte de su actividad de forma no presencial.

Se hace especial mención a la **igualdad de trato y de oportunidades** y no discriminación entre aquellos trabajadores que desarrollen el trabajo a distancia y aquellos que lo hagan en el centro de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.

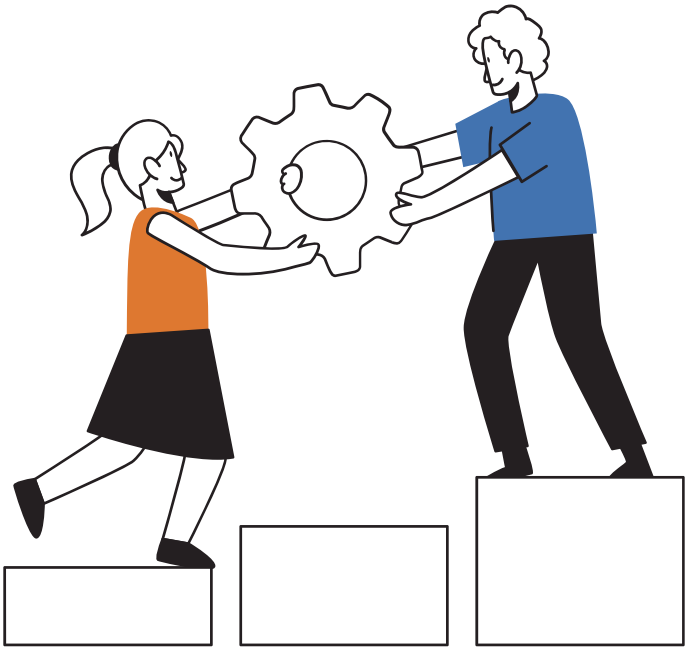
• Se establece el **derecho a la formación**, debiendo la empresa adoptar medidas que aseguren el acceso igualitario de todos los trabajadores a las acciones formativas internas, independientemente de la modalidad en la que estén desarrollando su trabajo (artículo 9).

• Los trabajadores que realicen su actividad a distancia tendrán los mismos derechos y mismas oportunidades a la **promoción profesional** (artículo 10).

El artículo 4 reconoce al derecho a la igualdad de trato y no discriminación, pero al unísono, desarrolla un catálogo de derechos al respecto. Comienza diciendo el mismo en su apartado 1º, que los trabajadores que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y **no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional**.

Además, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia, tendrá derecho a percibir, como mínimo, l**a retribución total establecida** conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para los trabajadores que sólo prestan servicios presencialmente, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, a los resultados de la empresa o a las características del puesto de trabajo.

Las empresas evitarán cualquier tipo de conducta discriminatoria, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, sobre los trabajadores que trabajen a distancia. Las empresas implementaran medidas en contra del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Sin olvidar, la protección efectiva de las víctimas de violencia de género, para las que deberán ser tenidas en cuenta en orden a las particularidades de esta forma de prestación de servicios, en aras a la protección y garantía de derechos socio-laborales de estas personas. A lo que hay que añadir, la obligación de la empresa a tener en cuenta a las trabajadoras que trabajen a distancia o en su condición de teletrabajadoras, en la aplicación en su beneficio de los **"planes de igualdad"**. Y, por último, el artículo 4.5 se refiere al derecho del trabajador que preste el servicio a distancia, a la conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.



3.11 ACCESIBILIDAD

3.11.1 ¿Qué especificaciones sobre accesibilidad tiene que cumplir la empresa en caso de empleo de personas con discapacidad?

La accesibilidad se puede relacionar con los siguientes términos:

- **Arquitectónica:** referida a edificios públicos y privados.
- **Urbanística:** referida al medio urbano o físico.
- **Transporte:** referida a los medios de transporte públicos.
- **Comunicación:** referida a la información individual y colectiva.
- **Digital:** es la facilidad de acceso a las TIC y a contenidos en Internet, para cualquier persona sea con discapacidad, de edad avanzada o por privación circunstancial.

Normativa sobre accesibilidad

- **Orden PRE/446/2008** de 20 de febrero por la que se determinan las especificaciones y características técnicas de las condiciones y criterios de accesibilidad y no discriminación establecidos en el Real Decreto 366/2007 de 16 de marzo.

- **REAL DECRETO 1494/2007** de 12 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

- **REAL DECRETO 505/2007** de 20 de abril por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Debemos señalar que cuando hablamos de “Accesibilidad” no debemos pensar solamente en las barreras arquitectónicas ya que existen otras muchas “barreras” importantes sobre todo las que presentan las nuevas tecnologías, las aplicaciones informáticas y las que contienen muchas páginas webs.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

- **La Guía de Accesibilidad de las empresas** elaborada por la Fundación Adecco.
- **La Guía de Buenas Prácticas** de la Fundación Konecta.
- **Guía de buenas prácticas empresariales de accesibilidad** de AESPLA Asociación Española Servicios Prevención Laboral.
- **Guía de la Fundacion SERES.**

3.11.2 ¿En qué casos tiene la empresa obligación de facilitar el acceso de las personas con discapacidad a sus locales? ¿y el transporte?

En base a la **LIONDAU,** (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad), se establece el "I Plan Nacional de Accesibilidad 2004 – 2012" y "II Plan Nacional de Accesibilidad 2020", que dentro de sus Principios y objetivos intentan conseguir:

1. **Objetivos**: Consolidar un sistema de normas legales y técnicas para la promoción de la accesibilidad completa, eficiente y de elevada aplicación en todo el territorio

2. **Transversalidad:** debe incluirse la perspectiva de accesibilidad de forma generalizada en todas las actuaciones y debe elaborarse una respuesta comprensiva que tenga en cuenta a la persona en los diferentes campos y esferas de la vida a los que afecta la accesibilidad.

Se espera conseguir completar el marco legal a partir de dos enfoques complementarios: una normativa de protección de la igualdad de oportunidades y otra de aplicación de criterios técnicos de accesibilidad.

Destacar que en materia de Accesibilidad las Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva. Para facilitar el acercamiento a este tema incluimos a continuación la legislación aplicable hasta el momento (abril 2011):

Normativa sobre accesibilidad

• **Orden PRE/446/2008** de 20 de febrero por la que se determinan las especificaciones y características técnicas de las condiciones y criterios de accesibilidad y no discriminación establecidos en el Real Decreto 366/2007 de 16 de marzo.

• **Real Decreto 1544/2007**, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte para personas con discapacidad.

• **Ley 27/2007**, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo-ciegas.

• **"I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012"**. Ministerio de Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Aprobado por el Consejo de Ministros de 25 de julio de 2003.

NORMAS TÉCNICAS AENOR

• **UNE 170001-1:2007 Accesibilidad Universal**. Para facilitar la accesibilidad al entorno, resume estas actividades en cuatro grupos, conocidos como **criterios DALCO**. Estos actúan como una herramienta de partida para analizar los distintos aspectos donde debemos fijarnos y actuar:

D: Deambulación **A: Aprehensión** **L: Localización** **Co: Comunicación**

• **UNE 139803:2004:** "Requisitos de accesibilidad a contenidos web".

• **UNE 139801: 2003:** "Requisitos de accesibilidad al ordenador: hardware".

• **UNE 139802:2003:** "Requisitos accesibilidad al ordenador: software".

• **UNE 153019:2.003:** "Subtitulado para personas sordas y personas con discapacidad auditiva. Subtitulado a través del teletexto".

• **UNE 41520:2.002:** "Accesibilidad en la edificación. Elementos de comunicación horizontal".

• **UNE 41521:** "Accesibilidad en la edificación. Elementos de comunicación vertical".

• **UNE 41522:2.001:** "Accesibilidad en la edificación. Accesos a los edificios".

• **UNE 41523:2.001:** "Accesibilidad en la edificación. Espacio higiénico-sanitarios".

• **UNE 41500 IN: 2.001:** "Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño".

PARA MÁS INFORMACIÓN:

- **"Guía de accesibilidad para discapacitados en sitios web"**. Comité de Normas para el documento electrónico.
- **"¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!".**
- **"Guía de buenas prácticas en accesibilidad en entornos de trabajo".** Fundosa Accesibilidad S.A.
- **"Libro blanco de la accesibilidad".** Enrique Rovira-Beleta Cuyás. Ediciones UPC.
- **"Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual".**
- **ONCE.** Organización Nacional de Ciegos Españoles.
- **"Accesibilidad para personas sordas. Recopilación de barreras de comunicación y sus soluciones".**
- **"Curso básico sobre accesibilidad (con seguridad) del medio físico".** Documentos 15/99. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Real Patronato sobre Discapacidad.

3.11.3 ¿Existen subvenciones concretas para paliar este punto? ¿quién las puede solicitar?

En esta materia la competencia es de cada **Comunidad Autónoma.**

Generalmente todas las Comunidades tienen ayudas orientadas a mejorar la accesibilidad en general de las personas con discapacidad y en ellas se puede solicitar la subvención por adaptación de puesto de trabajo, dotación de medios de protección personal o eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas obtenidas para la adaptación de los trabajadores con discapacidad, adquiridas en su momento se contratación, pueden estar ligadas a la mejorar de la accesibilidad a los centros físicos y/o a otro tipo de adaptaciones necesarias para favorecer su accesibilidad al trabajo.

3.11.4 ¿Existe una fecha límite para que la accesibilidad de la empresa sea de obligado cumplimiento?

• **Real Decreto 1494/2007**, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

• La norma **EN 301 549: 2.018** versión 2.1.2 específica los requisitos funcionales de accesibilidad aplicables a los productos y servicios que incluyan TIC (sitios web, software, apps nativas, documentos, hardware, etc.). Además de describir los procedimientos de prueba y la metodología de evaluación a seguir para cada requisito de accesibilidad.

Además, esta nueva versión de la **EN 301 a 549** ha sido declarada por la Comisión Europea como estándar armonizado para la aplicación de la Directiva de Accesibilidad Web en Decisión de Ejecución (UE) 2018/2048 de la Comisión, de 20 de diciembre de 2018 . Por tanto, desde el 21 de diciembre de 2018, es el **estándar que aplica en las Administraciones Públicas españolas.**

En el **Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020**, **tiene contemplado la accesibilidad como uno de sus ejes principales**, dentro de los cuales se marca el fomento de la accesibilidad universal y de manera particular en las tecnologías de la información y la comunicación de las personas con discapacidad, como una prioridad. Se puede conocer más sobre accesibilidad web en el **siguiente enlace.**

Accesibilidad en el entorno laboral.

Las leyes españolas establecen que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores con discapacidad.

Por este motivo, hay que tener en cuenta los conceptos de accesibilidad universal, diseño universal y ajustes razonables. Estos conceptos hacen referencia a servicios, entornos, herramientas, tecnología…. y deben cumplir criterios cognitivos, sensoriales y físicos de accesibilidad y/o diseño universal. Las definiciones de estos conceptos se definen en el «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013**.**

Para que una empresa sea inclusiva, es necesario, que tengan en cuenta la cadena de la accesibilidad, es decir, todo aquello que forme parte de la empresa debe ser accesible para todas las personas.

La cadena de accesibilidad de una empresa:

- **Procesos de selección:** adaptar los procesos de selección a las capacidades individuales de cada persona.
- **Centros de trabajo:** tiene que ser accesible todas las instalaciones (ascensores, escaleras, rampas, baños, comedores) y los elementos (puertas, ventanas, tabiques, mobiliario) que forman parte del centro de trabajo. También, la iluminación debe ser adecuada.

• **Puesto de trabajo:** adaptar cada tarea y/o actividad a las capacidades físicas, sensoriales, cognitivas y sociales de cada trabajador.

• **Uso de productos de apoyo:** se definen como cualquier producto (herramienta, tecnología) que sirve para prevenir la discapacidad y mejorar la autonomía de cada persona. Hay que realizar un entrenamiento en el uso de los productos de apoyo.

• **Sistemas informáticos internos:** los programas informáticos y/o aplicaciones que use la empresa deben estar adaptados las capacidades de cada persona.

• **Señalización:** utilizar pictogramas estandarizados a nivel internacional, fácilmente compresibles en diferentes formatos (braille, altorrelieve, información acústica).

• **Sistemas de aviso de emergencia:** deben emitir sonido, luz y, si es posible, vibraciones y deben estar visibles por todas las personas.

• **Documentación:** toda la documentación que facilite la empresa (planes de empresa, evaluación de riesgos laborales, notas internas informativas, contratos de trabajo…) se facilitará en diferentes formatos accesibles: lectura fácil, uso de pictogramas, braille, pdf accesibles, documentos word accesibles, lengua de signos.

• **Formación:** se deberán dar documentos en formatos accesibles. Además, contar con intérprete de lengua de signos, presentaciones accesibles de power point,…

• **En caso de incendios**, La ley española regula las zonas de refugios para personas con movilidad reducida. Se sitúan en lugares protegidos y cuentan con su propia señalización. En los planes de evacuación deberán aparecer esta zona. Más información sobre las zonas refugios en el siguiente enlace: https://www.codigotecnico.org/index.php/menu-seguridad-caso-incendio.html

• **Consulta a los/as trabajadores/as:** se deben establecer unas condiciones para que todas las personas puedan participar para poder dar su opinión.

• **Gestión de accesibilidad:** Al igual que existe el sistema de la gestión de prevención de riesgos laborales, también, existe la gestión de la accesibilidad. Esta gestión es completaría a la de riesgos laborales y ayudaría a mantener de una manera más eficaz la accesibilidad en todos los aspectos.

• **Otros aspectos importantes serían los siguientes:**

- Permitir el acceso de los **perros guías o de asistencia, al asistente personal, preparador laboral y/o al guía-intérprete.**

- Los/as compañeros/as de trabajo tienen que recibir **formación sobre accesibilidad,** trato hacia las personas con discapacidad, evacuación en caso de emergencias de personas con discapacidad, uso de productos de apoyo, lengua de signos,…

Real Decreto 1112/2018

El Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, trata sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

¿A QUIÉN SE APLICA ESTE R.D.?

Al sector público, que comprende: 1. Administración General del Estado. 2. Administraciones de las Comunidades Autónomas. 3. Entidades de la Administración Local.

¿A QUIÉN MÁS SE PODRÁ EXIGIR LA APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ACCESIBILIDAD? ¿TIENEN OBLIGACIÓN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE EXIGIR LA APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ACCESIBILIDAD?

Sí, deben exigir la aplicación de los criterios de accesibilidad a:

• Los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles que reciban financiación pública para su diseño o mantenimiento.

• Los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles, vinculados a la prestación de servicios públicos, de entidades y empresas que se encarguen, ya sea por vía concesional o a través de otra vía contractual, de gestionar servicios públicos, en especial, los que tengan carácter educativo, sanitario, cultural, deportivo y de servicios sociales.

• Los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los centros privados educativos, de formación y universitarios sostenidos, total o parcialmente, con fondos públicos.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACCESIBILIDAD DE LOS SITIOS WEB Y APLICACIONES PARA DISPOSITIVOS MÓVILES?

El conjunto de principios y técnicas que se deben respetar al diseñar, construir, mantener y actualizar los sitios web y las aplicaciones para dispositivos móviles para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las personas usuarias, en particular de las personas con discapacidad y de las personas mayores.

Artículo 1.

Objeto. 1. Este real decreto tiene por objeto garantizar los requisitos de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público y otros obligados incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 2. 2. A los efectos de este real decreto se entiende por accesibilidad el conjunto de principios y

técnicas que se deben respetar al diseñar, construir, mantener y actualizar los sitios web y las aplicaciones para dispositivos móviles para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las personas usuarias, en particular de las personas con discapacidad y de las personas mayores.

Artículo 2.

Ámbito subjetivo. 1. Este real decreto se aplica al sector público que comprende: a) La Administración General del Estado. b) Las Administraciones de las comunidades autónomas. c) Las entidades que integran la Administración Local. d) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas e) Las asociaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público. 2. Lo dispuesto en este real decreto también será de aplicación a la Administración de Justicia.

Artículo 3.

Ámbito objetivo de aplicación.

1. Este Real Decreto se aplica tanto a los sitios web, independientemente del dispositivo empleado para acceder a ellos, como a las aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público y otros obligados incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 2.

2. El contenido accesible de los sitios web y de las aplicaciones para dispositivos móviles incluye la información tanto textual como no textual, los documentos y formularios que se pueden descargar, los contenidos multimedia pregrabados de base temporal, las formas de interacción bidireccional, el tratamiento de formularios digitales y la cumplimentación de los procesos de identificación, autenticación, firma y pago con independencia de la plataforma tecnológica que se use para su puesta a disposición del público.

3. Están excluidos de este real decreto y se regularán por su normativa específica los contenidos multimedia en directo y pregrabado de base temporal de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de prestadores del servicio público de radiodifusión y sus filiales, así como los de otros organismos o sus filiales que cumplan un mandato de servicio público de radiodifusión.

4. Asimismo, **quedan excluidos** del ámbito de aplicación del presente real decreto los siguientes contenidos:

- Formatos de archivo de ofimática publicados antes de la entrada en vigor de este real decreto, salvo que los mismos sean necesarios para tareas administrativas

activas, relativas a las funciones realizadas por los sujetos obligados por este real decreto.

• Contenido multimedia pregrabado de base temporal publicado antes de la entrada en vigor de este real decreto.

• Contenido multimedia en directo de base temporal salvo lo dispuesto en otra legislación específica que obligue al respecto.

• Servicios de mapas y cartografía en línea, siempre y cuando la información esencial se proporcione de manera accesible digitalmente en el caso de mapas destinados a fines de navegación.

• Contenidos de terceros que no estén financiados ni desarrollados por el sujeto obligado ni estén bajo su control.

• Reproducciones de bienes de colecciones del patrimonio que no puedan hacerse plenamente accesibles por alguna de las siguientes causas:

- Incompatibilidad de los requisitos de accesibilidad con la conservación del bien de que se trate o con la autenticidad de la reproducción.

- Indisponibilidad de soluciones automatizadas y rentables que permitan extraer el texto de manuscritos u otros bienes de colecciones del patrimonio y transformarlos en contenidos compatibles con los requisitos de accesibilidad.

• Contenidos de extranet e intranet entendidos como sitios web accesibles únicamente para un grupo restringido de personas y no para el público en general, publicados antes del 23 de septiembre de 2019, hasta que dichos sitios web sean objeto de una revisión sustancial.

• Contenidos de sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles que tengan la condición de archivos o herramientas de archivo por contener únicamente contenidos no necesarios para el desarrollo de cualesquiera tareas administrativas activas, siempre que no hayan sido actualizados ni editados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto.

CUESTIONES DE DERECHO TRANSITORIO CON MOTIVO DE LA COVID-19

El artículo **5 del RD-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada. En buena parte, este ha sido un detonante y un revulsivo en la puesta en práctica en nuestro país del trabajo a distancia y el teletrabajo.

La Disposición transitoria primera que proviene del **Acuerdo sobre Trabajo a Distancia**, tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que el RD-Ley 28/2020, no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, cubrir los posibles vacíos regulatorios respectos de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

Las Disposiciones transitorias segunda y tercera, que también provienen del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevén, respectivamente, un régimen transitorio respecto del personal descrito en la adicional segunda (personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas) y el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo (carácter preferente del trabajo a distancia*). A. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley.

** Artículo 5.2 Carácter preferente del trabajo a distancia: "…se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad".*

La Disposición transitoria primera regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley. Es prevén las siguientes situaciones:

1. Relaciones de trabajo a distancia preexistentes a la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, reguladas mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. El contenido del RD-Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo a distancia desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

2. En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, el contenido del RD-Ley 28/2020 resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente previeron un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

3. En ningún caso la aplicación del RD-Ley 28/2020, podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

4. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en este RD-Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el RD-Ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este RD-Ley, no derivado de convenios o acuerdos colectivos.